

Beleidsplan Diversiteit & Inclusie 2023-2027 – Ctac N.V.

“Iedereen is uniek, maar samen zijn we Ctac”

Inleiding

Het beleid voor Diversiteit & Inclusie (D&I) is bedoeld om ervoor te zorgen dat we een (meer) inclusieve en diverse werkomgeving creëren waarbij iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt, ongeacht afkomst, ras, seksuele geaardheid, geslacht, leeftijd, religie, culturele achtergrond of fysieke beperking. We ontwikkelen en implementeren ons beleid in lijn met onze kernwaarden: samen, gedreven, ondernemend, resultaatgericht en bewust.

Onze kernwaarden liggen aan de basis van onze inzet voor diversiteit en inclusie. Samenwerking vormt de kern van onze diversiteitsinspanningen, waarbij we onze krachten bundelen om een inclusieve werkomgeving te bevorderen. Gedrevenheid en enthousiasme zijn de drijvende krachten achter onze inzet voor diversiteit, waarbij we geloven dat diverse perspectieven creativiteit en innovatie stimuleren. Resultaatgerichtheid en verantwoordelijkheid omvatten het idee dat we gezamenlijk werken aan het bereiken van gemeenschappelijke doelen, ongeacht de diversiteit van ons team. Ondernemerschap moedigt een inclusieve cultuur aan, waarin diverse ideeën en initiatieven welkom zijn. Tot slot, ons bewustzijn van maatschappelijke verantwoordelijkheid draagt bij aan duurzame relaties en een inclusieve werkomgeving waarin elke medewerker de kans krijgt om te groeien en zich te ontwikkelen.

Met dit D&I beleid beoogt Ctac N.V. samen met haar dochtermaatschappijen (hierna “**Ctac**”) toepassing te geven aan toepasselijke wet- en regelgeving, inclusief de Nederlandse Corporate Governance Code.

Missie

Bij Ctac geloven we dat diversiteit en inclusie van cruciaal belang zijn voor het behalen van onze doelen. Het zijn onze mensen die het verschil maken. Om de passie en vakkennis die onze mensen bindt het beste tot uiting te laten komen is het creëren van een werkomgeving waarbij iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt essentieel. Door verder te kijken dan ons vakgebied, verschillen te waarderen en inclusief en divers te zijn, werken we samen om duurzame IT-oplossingen voor onze klanten te ontwikkelen en gezamenlijk een brede impact te realiseren.

Doelstellingen (2023-2027)

Op het gebied van diversiteit en inclusie hebben wij de onderstaande doelstellingen. De streefdatum voor deze doelstellingen is ultimo 2027, tenzij expliciet anders aangegeven:

Diversiteit in het leidinggevend kader

- ten minste 1/3^e van onze Raad van Commissarissen ("RvC") is vrouw en ten minste 1/3^e is man;¹
- ten minste 1/3^e van onze Raad van Bestuur ("RvB") is vrouw en ten minste 1/3^e is man;
- ten minste 1/3^e van ons Executive Committee ("ExCo") is vrouw en ten minste 1/3^e is man; en
- ten minste 1/3^e van de leden die deel uitmaken van de subtop² is vrouw en ten minste 1/3^e is man.

Diversiteit in promoties

- ten minste 1/3^e van de doorstroom naar de volgende leidinggevende functies: Team Leads, Competence Leads, of posities die onderdeel uitmaken van de subtop (hierna: "**Leidinggevende Functies**"), is vrouw en minstens 1/3^e is man; en
- ten minste 20% van de doorstroom naar hogere functies (schaal 7 of 8), niet zijnde Leidinggevende Functies, is vrouw en minstens 20% is man.

Diversiteit in het werknemersbestand

- ten minste 25% van het werknemersbestand is vrouw en ten minste 25% is man;
- ten minste 15% van het werknemersbestand heeft een niet-Nederlandse of niet-Belgische achtergrond;³
- ten minste 10% van het werknemersbestand heeft een niet-Europese achtergrond;⁴
- ten minste 30% van het werknemersbestand is <35 jaar; en
- participatie van ten minste zes personen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Inclusie

- ten minste 60% van het medewerkersbestand heeft de online training "onbewuste vooroordelen" gevolgd;⁵
- een nader te bepalen verbetering ten opzichte van de nulmeting inclusieve employee experience, uit te voeren in 2024.⁶

¹ Dit streefcijfer geldt per direct, in lijn met toepasselijke wetgeving.

² De subtop bestaat uit enerzijds de business unit managers en de directieleden van alle groepsentiteiten (niet zijnde leden van het ExCo) en anderzijds de hoofden van de stafafdelingen en de business managementteams.

³ Personen met een niet-Nederlandse respectievelijk niet-Belgische achtergrond worden geacht te zijn personen die zelf niet in Nederland respectievelijk België zijn geboren of van wie minstens één van de ouders niet in Nederland respectievelijk België is geboren. Voor de vestigingen van de Ctac groep ziet deze doelstelling op medewerkers met een niet-Nederlandse achtergrond en voor de vestiging in België gaat het om medewerkers met een niet-Belgische achtergrond.

⁴ Conform de CBS definitie wordt onder Europa mede begrepen Rusland, maar niet Turkije, Georgië en Armenië. Personen met een niet-Europese achtergrond worden geacht te zijn personen die zelf niet in Europa zijn geboren of van wie minstens één van de ouders niet in Europa is geboren.

⁵ Deze doelstelling dient voor eind 2025 te worden behaald.

⁶ Deze doelstelling dient voor eind 2024 te worden behaald.

We zijn ervan overtuigd dat het behalen van een inclusief en divers team leidt tot betere beslissingen, betere producten en diensten, en een succesvollere organisatie.

Sustainable Development Goals

Ctac heeft ervoor gekozen om te werken met de Sustainable Development Goals (“**SDG’s**”) welke geïnitieerd zijn door de Verenigde Naties. Door ernaar te streven om een aantal van deze doelen te bereiken, kan Ctac een verschil maken in de wereld en tegelijkertijd helpen de impact op het milieu te minimaliseren. In totaal heeft Ctac 5 SDG’s geselecteerd, waarvan er 2 gericht zijn op het verminderen van ongelijkheden:

1. Gendergelijkheid (SDG 5); en
2. Ongelijkheid verminderen (SDG 10).

Definities

Ctac hanteert de volgende definities van Diversiteit en Inclusie:

Diversiteit

Diversiteit is het verschil tussen mensen in termen van ras, etniciteit, geslacht, leeftijd, nationaliteit, religie, seksuele geaardheid, socio-economische achtergrond en andere unieke kenmerken en eigenschappen. Het omvat ook verschillen in persoonlijkheid, vaardigheden, ervaringen en perspectieven.

Inclusie

Inclusie is het proces waarbij mensen met verschillende achtergronden, kenmerken en behoeften op een gelijkwaardige manier worden betrokken en geïntegreerd in een organisatie, gemeenschap of samenleving. Het betekent dat iedereen, ongeacht hun achtergrond, gelijke kansen heeft om deel te nemen en te excelleren. Het bevorderen van een inclusieve omgeving resulteert in verhoogde medewerkersbetrokkenheid, vergroot de psychologische veiligheid en biedt ruimte voor authenticiteit. Het draagt ook bij aan een positief imago en een betere relatie met klanten en andere belanghebbenden.

Plan van aanpak 2023-2027

We streven ernaar de diversiteit in ons hele personeelsbestand te bevorderen door te sturen op de samenstelling van zowel de instroom als de doorstroom van Ctac-personeel, met als doel een (meer) representatieve afspiegeling van de maatschappij te realiseren. Om iedereen gelijke kansen te bieden maximaliseren we dan ook de objectiviteit in onze werving, selectie, interne doorstroom en promotie-processen.

Uitgangspunten

Bij Ctac hanteren we de volgende uitgangspunten bij werving, selectie, doorstroom en promotie:

- Iedereen met dezelfde competenties, wendbaarheid en potentieel heeft gelijke kansen op dezelfde functie;
- We streven ernaar dat niemand zich gediscrimineerd voelt en laten ons bij werving en selectie leiden door relevante en objectieve criteria;
- Wij waarderen verschillen.

Genderdivers leidinggevend kader

We hebben de ambitie om de genderdiversiteit van de RvC, RvB, subtop en overig leidinggevend kader te vergroten. Een genderdivers leidinggevend kader brengt verschillende

perspectieven en ervaringen samen, wat de besluitvorming verrijkt, bedrijfsprestaties bevordert en een inclusieve cultuur stimuleert. Het plan om dit specifieke doel te bereiken omvat verschillende strategische stappen.

RvC en RvB

Allereerst stellen we een inclusieve profielschets op die de nadruk legt op het belang van diverse achtergronden, ervaringen en perspectieven in de RvC en RvB. Deze profielschets zal dienen als leidraad voor toekomstige benoemingen en benadrukt het commitment van de organisatie voor inclusie.

Daarnaast wordt het wervings- en selectieproces herzien om te bevorderen dat vrouwelijke kandidaten deel worden van de RvB en RvC. Dit omvat onder andere het bewust en actief zoeken naar vrouwelijke kandidaten, het verminderen van onbewuste vooroordelen in het selectieproces, en het implementeren van gestructureerde interviews.

Om de concrete voortgang te meten, stellen we ambitieuze doelstellingen voor de man/vrouw verhouding op zowel de longlist als de shortlist bij benoemingen in de RvC en RvB. Zowel voor de longlist als de shortlist dient ten minste 1/3^e van de kandidaten vrouw te zijn en 1/3^e man. Deze doelstellingen zullen dienen als meetbare mijlpalen en drijfveer om genderdiversiteit te bevorderen en inclusie te waarborgen.

ExCo, subtop & overig leidinggevend kader

Ook voor deze groep worden de functieomschrijvingen en selectiecriteria herzien om inclusieve taal te gebruiken en vooroordelen te minimaliseren. Verder zal er een mentoring en coaching programma geïmplementeerd worden gericht op vrouwen, waarbij ervaren leiders hun expertise en ervaring delen om hun groei te bevorderen. De derde pijler richt zich op het organiseren van voorlichtings- en bewustwordingscampagnes over genderdiversiteit om de hele organisatie bewust te maken van het belang van vrouwen in leidinggevende posities.

Instroom

Het is bij Ctac al mogelijk om te solliciteren zonder geboortedatum, gender en geboorteplaats te vermelden. Daarnaast streven we naar een diverse samenstelling van gesprekspartners in een sollicitatieproces om bias te minimaliseren. We zijn ons er echter van bewust dat er meer nodig is om een zo inclusief mogelijk sollicitatieproces te hebben. Alle aspecten van het proces hebben dan aandacht nodig. Hieronder staat de ambitie omschreven hoe daar te komen.

1. Vacatureteksten worden inclusiever opgesteld. Uit onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat een kortere eisenlijst helpt bij het aantrekken van vrouwen. Ook het bieden van de mogelijkheid tot parttime werk helpt hierbij.
2. We gaan experimenteren met wetenschappelijk onderbouwde methodes om de eerste screening objectiever te maken. Dit kan bijvoorbeeld door gebruik te maken van vooraf opgestelde criteria met bijbehorende wegingsfactor aan de hand waarvan ingezonden sollicitaties worden beoordeeld.
3. Als derde onderdeel van het sollicitatieproces gaan we een proef doen met gestructureerd interviewen. Tijdens het interview wordt iedereen dezelfde vragen gesteld binnen hetzelfde tijdspanne. Ook hier wordt weer een keuze gemaakt op basis van vooraf opgestelde criteria waar iedere interviewer afzonderlijk een score voor invult.
4. Als laatste hebben we nog een extra middel om onbewuste vooroordelen te elimineren en naast individuele kwaliteiten ook wendbaarheid en potentieel van medewerkers te toetsen: het competentieassessment van Brainsfirst. Er wordt gestart met een pilot voor junior posities en deze wordt, bij succes, uitgebreid naar zijinstromers.

Naast deze ambitie om een zo inclusief mogelijk sollicitatie proces te realiseren is het ook van belang de minderheidsgroepen directer aan te spreken tijdens de werving. Om de jongeren aan te spreken hebben we een actieve Campus recruitment en een succesvol stagebeleid. Om de vrouwelijke studenten aan te spreken organiseren we jaarlijks een event / inhouse dag specifiek voor deze doelgroep, om ze kennis te laten maken met de IT-wereld. Ook jonge meiden die voor een profielkeuze staan geven we een kijkje in de keuken bij Ctac op Girl's day om ze te enthousiasmeren voor de IT.

Via een samenwerkingsverband met de Refugee Talent HUB bereikt Ctac ook medewerkers die een vluchtelingenstatus of een verblijfsstatus hebben. Door een meerjarige samenwerking en partnerschap streven wij naar meer dan alleen werving en selectie. Wij geloven dat onderstaande 4 pijlers allemaal noodzakelijk zijn om onze doelstellingen te behalen.

1. Recruitment. Meet-and-greets, speeddate sessies en andere manieren om talent te ontmoeten.
2. Advisering. Strategisch advies over het werken met statushouders, aan directie, HR en andere betrokkenen.
3. Draagvlak: Mentorprogramma's, Town hall meetings, bijeenkomsten met (CEO's, CHRO's, D&I managers of recruiters van) andere werkgevers in ons netwerk, publicaties over ons vakgebied.
4. Retentie. Begeleiding van hiring managers, HR en andere betrokkenen m.b.t. onboarding en retentie nieuwkomers. Regelmatige check-ins met leidinggevendenden van medewerkers met vluchtelingenachtergrond.

Als laatste wordt ook de "Werken bij website" aangepast zodat er visueel meer diversiteit op terug te zien is. Verder worden ook initiatieven getoond die een inclusieve werkcultuur bevorderen, zoals de mogelijkheid om bij ons een cursus NL te volgen, de samenwerking met de Refugee Talent Hub en onze interne netwerken.

Doorstroom

Vacatures worden intern uitgezet, waardoor iedereen met interesse de kans krijgt om erop te reageren. Dit draagt niet alleen bij aan het behoud van kennis, vooral bij leidinggevende posities, maar biedt ook talent de mogelijkheid om door te groeien. Het sollicitatieproces volgt verder hetzelfde traject als beschreven bij "Instroom".

Bij gelijke geschiktheid gaat de voorkeur uit naar een vrouw of iemand met een niet-Nederlandse/Belgische achtergrond.

Inclusieve werkomgeving

Als organisatie kan je nog zo divers zijn, als er vervolgens geen inclusieve werkomgeving geboden kan worden, zullen de vruchten hiervan niet geplukt kunnen worden. Wij hebben er daarom voor gekozen sterk in te gaan zetten op een inclusieve werkomgeving waar iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt. Voor de komende periode is de focus gelegd op leiderschap, psychologische veiligheid, bewustwording creëren, interne netwerken en praktische, inclusieve aanpassingen.

Leiderschap

Onze leiders spelen een belangrijke rol in het realiseren van het beleid voor inclusie en diversiteit. Door zelf rolmodel te zijn met voorbeeldgedrag, en door bijvoorbeeld sponsor te zijn voor collega's, laten ze zien hoe inclusie werkt en stimuleren ze hetzelfde gedrag in onze werknemers.

- In 2024 wordt een nieuw leiderschapsprogramma opgezet. Als onderdeel van dit programma komt o.a. het thema sociale veiligheid aan bod welke onderdeel uit maakt van het palet aan mogelijkheden om inclusief leiderschap te bevorderen.
- Sponseren van talent en/of intern netwerk. We verbinden vrouwelijk talent en talent met een niet-Nederlandse of Belgische achtergrond met een leidinggevende om hen te ondersteunen bij hun ontwikkeling binnen onze organisatie.

Psychologische veiligheid

In het streven naar een inclusieve werkomgeving is psychologische veiligheid van essentieel belang. Het bevorderen van een cultuur waarin elk individu zich gewaardeerd en gehoord voelt begint bij een veilige basis.

Wij hanteren daarom een zerotolerancebeleid en duidelijke actie tegen discriminatie (onder meer tegen verschillende vormen van microagressies), waarbij alle medewerkers weten waar zij terecht kunnen bij voorvallen van (vermeende) discriminatie en verzekerd zijn dat deze signalen serieus en actief worden opgepakt.

Bij ervaringen met ongewenst gedrag als bijvoorbeeld pesten of discriminatie kan er contact opgenomen worden met een interne of externe vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon biedt o.a.:

- Eerste opvang aan medewerkers
- Informeren van de medewerker over oplossingsmogelijkheden
- Doorverwijzen naar andere hulpverlenende instanties
- Adviseren en ondersteunen van leidinggevend en management bij het voorkomen van ongewenst gedrag
- Registratie van gevallen van ongewenst gedrag.

Belangrijk is ook dat iedereen de ruimte voelt om zich uit te kunnen spreken. Om dit te stimuleren heeft de gehele organisatie feedbacktraining gevolgd in 2022/2023 en is het onderdeel van het onboardingsprogramma zodat ook elke nieuwe medewerker hierin wordt meegenomen.

Bewustwording

Het is van belang dat ieder zich bewust wordt van eigen vooroordelen, biases en ongeschreven regels. Meer bewustwording opent de deur naar het echt waarderen van elkaars verschillen. We bieden de training "onbewuste vooroordelen" op ons online leerplatform New Heroes dan ook actief aan. Ook wordt er een fysieke bias- en omstanderstraining gecreëerd zodat er reflectie en concrete handvatten worden geboden om bias te minimaliseren.

Wat ook bewezen werkt tegen het verminderen van vooroordelen is door echt contact te maken met elkaar. Verhalen en interesses delen. Om dit te faciliteren organiseren wij events, zoals een potluck, met het specifieke doel de verbinding te maken tussen collega's met verschillende achtergronden. Als laatste zal diversiteit & inclusie ook een terugkerend thema zijn in het personeelsmagazine Cyou.

Interne netwerken

We hebben twee interne netwerken opgericht, voor en door medewerkers. De netwerken organiseren activiteiten, werken samen met externe partners en maken onderling verbinding met elkaar om kennis en ervaringen uit te wisselen. Om vanuit de kracht van verbinding bij te dragen aan een inclusieve werkomgeving voor iedereen.

- Ctac Women richt zich op gendergelijkheid,
- Young Professionals brengt de juniormedewerkers van Ctac bij elkaar

Hier voegen we op termijn nog graag één netwerk aan toe, gericht op collega's met een niet-Nederlandse of Belgische achtergrond. Voor deze groep zijn we gestart met een

buddy-programma, waarbij nieuwe collega's gekoppeld worden aan een Ctac-collega om ze wegwijs te maken bij Ctac en in de Nederlandse of Belgische cultuur.

Inclusieve aanpassingen

Binnen Ctac zijn er praktische, inclusieve aanpassingen gefaciliteerd voor religieuze- of culturele uitingen. Hieronder valt bijvoorbeeld een gebedsruimte, maar ook een extra vrije dag (Ctac dag) in te zetten voor (culturele) feesten. Door een extra vrije dag toe te kennen voor (culturele) feesten, erkent, viert en waardeert Ctac de culturele diversiteit van de medewerkers.

Verder worden er taalcursussen Nederlands en Engels aangeboden om de integratie te vergemakkelijken. Ook vertaalt Ctac essentiële medewerkersdocumenten naar het Engels en zorgt voor tweetalige communicatie vanuit de Raad van Bestuur en het ExCo.

Borging

Projectteam Diversiteit & Inclusie

Voor D&I is een executive sponsor beschikbaar vanuit de RvB. Daarnaast is er een projectteam gevormd die zich actief inzet om de geformuleerde initiatieven op de gebieden instroom, doorstroom en inclusieve werkomgeving op te pakken. Dit team wordt aangestuurd door medewerkers van HR en recruitment. Het team rapporteert aan de executive sponsor.

Metten en monitoren

We hebben doelen gesteld voor instroom en doorstroom van vrouwelijke collega's, collega's met een diverse culturele achtergrond, jongere collega's en collega's met afstand tot de arbeidsmarkt. Om de afkomst van haar medewerkers in kaart te brengen vraagt Ctac haar medewerkers op vrijwillige basis deel te nemen aan een enquête waarin gevraagd wordt naar de afkomst van de betreffende medewerkers en/of diens ouders. Deze bijzondere persoonsgegevens verwerkt Ctac uitsluitend om de effecten van haar D&I beleid te kunnen meten en monitoren. Ook ten aanzien overige D&I factoren monitoren we de voortgang en nemen we aanvullende maatregelen wanneer de doelen niet worden gehaald.

Jaarlijks monitoren we de status van de inclusieve werkomgeving door middel van de meting "inclusieve employee experience" en 2-jaarlijks meten we de o.a. de psychologische veiligheid, als belangrijk onderdeel en voorwaarde van een inclusieve werkomgeving, via het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO).

Deze regeling treedt per heden in werking.

's-Hertogenbosch, 14 december 2023

De Raad van Bestuur
De Raad van Commissarissen